



# Universidad del sureste

**Tarea:** ensayo

**Materia:** ADMINISTRACION DE LA PRODUCCION E INVENTARIOS

**docente:** López Hernández Ezequiel

**Alumno:** Hugo Alberto Pérez González

**Licenciatura:** contaduría pública

**Cuatrimestre:** 8°

**Modalidad:** semiescolarizada

**Matrícula:** 409418871

Los directivos responsables de muchos subordinados y equipos, se sienten abrumados por los detalles. ¿Acaso no podría ser más eficiente si mejorásemos nuestros puestos de trabajo? Pero, podemos mejorarlos si apenas sabemos en qué consisten? Una de las respuestas a este problema de los administradores de empresa es la que ofrece el enfoque científico. Este orienta a los directivos a: - Identificar el área de operaciones generales en conflicto así como los puestos de trabajo que parecen contribuir en o causar la problemática en cuestión. - Analizar y documentar cuidadosamente la forma en que al presente; se ejecuta el trabajo considerado (recuérdese que, para efectos de análisis y documentación al respecto, se dispone de técnicas ingeniería industrial reconocida). - Analizar el contenido de cada uno de los puestos de trabajo, así como de sus elementos constituyentes. - Idear e implantar nuevos métodos de trabajo. - Los diagramas de operación son adecuados las tareas rutinarias, repetitivas y de ciclos de ejecución breves realizadas en contextos de producción de volumen bajo a moderado. - Los diagramas de actividades dividen las operaciones en sus principales segmentos de tarea ejecutados y por la máquina, y los separa con una escala de tiempos verticales.

El analista de tiempos y métodos debe familiarizarse con todas las leyes de la economía de movimientos de manera que sea capaz de descubrir rápidamente las ineficiencias en el método usado, inspeccionando brevemente el lugar de trabajo y la operación. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 45 Más allá del concepto de la división básica del trabajo en elementos, según lo formularon por primera vez los esposos Gilbert, se tienen los principios de la economía de movimientos, también desarrollados por ellos y perfeccionados por otros investigadores, principalmente por Ralph M. Barnes. No todos estos principios son aplicables a todo trabajo, y algunos sólo tienen aplicación por medio del estudio de micro movimientos. Sin embargo, los que se aplican al estudio visual de los movimientos, así como los aplicables en la técnica de micro movimientos, y que deben tenerse en cuenta en la mayoría de los casos, pueden clasificarse en tres subdivisiones principales, atendiendo: 1) al uso del cuerpo humano 2) a la disposición y condiciones en el lugar de trabajo 3) al diseño de las herramientas y el equipo.

Es la actividad de diseño que representa el mayor reto (y la más confusa) en un sistema productivo, esto se debe a: 1. Con frecuencia hay conflictos entre las necesidades y los objetivos del trabajador y los grupos de trabajo y el proceso de producción. 2. La naturaleza exclusiva de cada individuo genera una amplia gama de respuestas de actitud, psicológicas y productivas al realizar una tarea determinada. 3. La características de los trabajos y el trabajo en si son cambiantes, lo que permite cuestionar los modelos tradicionales de comportamiento del trabajador, y la eficacia de los métodos tradicionales para el desarrollo del trabajo.

Se puede definir al diseño del trabajo como la función de especificación de las actividades de trabajo de un individuo o grupo en el contexto de una organización. Su objetivo es desarrollar asignaciones de trabajo que satisfagan las necesidades de la organización y la tecnología y que cumplan con los requisitos personales e individuales del trabajador.

El diseño de trabajos es una función compleja para la variedad de factores que implica la estructura final del trabajo. Hay que tomar decisiones con respecto a quien debe realizar el trabajo, como hay que llevarlo a cabo y donde.

Las investigaciones recientes proponen que las desventajas superan a las ventajas más de lo que se creía en el pasado. Sin embargo, es arriesgado afirmar que, por cuestiones meramente

humanitarias, hay que abolir la especialización. La razón es por supuesto, que no todas las personas son iguales en lo que concierne a lo que prefieren en su trabajo y están dispuestos a entregar. Algunos trabajadores prefieren no tomar decisiones, a algunos les gusta soñar despiertos, y otros son incapaces de realizar trabajos más complejos. Pero es grande la frustración de los trabajadores con respecto a la manera en que se estructuran los trabajos, por lo que varias organizaciones prueban métodos diferentes para el diseño. Dos de los métodos populares contemporáneos son el enriquecimiento del trabajo y los sistemas socio técnicos.

Una de las principales conclusiones que se obtienen de estos estudios es que el individuo o grupo de trabajo requiere un patrón lógico integrado de actividades de trabajo que incorpore los siguientes principios del diseño de trabajos.

**Variación de habilidades.** Las investigaciones plantean que los empleados obtienen satisfacción de usar distintos niveles de habilidades.

**Retroalimentación.** Debe existir una manera rápida de informar a los empleados que han alcanzado sus metas. La retroalimentación rápida ayuda al proceso de aprendizaje. De manera ideal, los empleados deben de ser responsables de sus propios niveles de cantidad y calidad.

**Identidad de tareas.** Los conjuntos de tareas deben de estar separados unos de otros por límites bien definidos. Cuando sea posible, un individuo o grupo de trabajo debe ser responsable de un conjunto de tareas claramente definido. De esta manera, el individuo o grupo que realiza el trabajo lo ve como algo importante y las demás personas comprenden y respetan su importancia.

**Autonomía de tareas.** Los empleados deben ser capaces de ejercer cierto control sobre su trabajo. Y poder tomar decisiones.

**Aspectos físicos en el diseño de trabajo.** Además de los aspectos de comportamiento en el diseño de trabajos, hay otra faceta que merece consideración: el aspecto físico. De hecho, aunque es fuerte la influencia de la UNIVERSIDAD DEL SURESTE 57 motivación y de las estructuras de grupo su importancia puede ser secundaria si el trabajo es demasiado exigente o está mal diseñado desde el punto de vista físico.